



**Stadt Kamen**

**Niederschrift**

**GB**

über die  
2. Sitzung des Gleichstellungsbeirates  
am Mittwoch, dem 10.11.2021  
im Sitzungssaal I des Rathauses

Beginn: 18:00 Uhr  
Ende: 19:25 Uhr

Anwesend

SPD

Herr Oliver Bartosch  
Frau Jutta Maeder  
Frau Stephanie Sabinarz  
Herr Theodor Wältermann

CDU

Frau Christel Austenfeld  
Herr Rainer Fuhrmann  
Frau Sarah Grüneberg  
Frau Helga Pszolka

Bündnis 90/DIE GRÜNEN

Frau Doris Baumeister  
Frau Tanja Wronski

FW Kamen

Frau Sabine Maaß

DIE LINKE / GAL

Frau Ingrid Kollmeier

FDP

Frau Dagmar Rothmann

Sachverständige

Frau Tanja Brückel  
Frau Jutta Karrasch  
Frau Margarete Knöpper  
Herr Aziz Özkir  
Frau Roswitha Patschkowski

## Verwaltung

Frau Petra Fallenberg  
Frau Martina Grothaus  
Frau Kirsten Neunert

## Gäste

Frau Anke Jauer

## Entschuldigt fehlten

Frau Brigitte Blecher  
Frau Ramona Bornemann  
Frau Carina Feige  
Frau Bärbel Filthaut  
Frau Katrin Hägerling  
Frau Magdalene Meschede  
Herr Oliver Romeo  
Frau Ulrike Skodd

Die Vorsitzende des Gleichstellungsbeirates, Frau **Pszolka**, eröffnete die form- und fristgerecht einberufene Sitzung, begrüßte die Anwesenden, insbesondere die Referentin zum Tagesordnungspunkt 2, Frau Anke Jauer, und stellte die Beschlussfähigkeit fest. Vor Einstieg in die Tagesordnung verpflichtete sie das Beiratsmitglied Ingrid Kollmeier.

### A. Öffentlicher Teil

TOP	Bezeichnung des Tagesordnungspunktes	Vorlage
1	Einwohnerfragestunde	
2	„Competentia“ – Kompetenzzentrum Frau und Beruf Westfälisches Ruhrgebiet, Förderphase 2018 – 2022 Bericht: Anke Jauer, WFG Kreis Unna	
3	Gleichstellungsplan 2019 – 2023 Bericht der Verwaltung	
4	Mitteilungen der Verwaltung und Anfragen	

### B. Nichtöffentlicher Teil

TOP	Bezeichnung des Tagesordnungspunktes	Vorlage
1	Mitteilungen der Verwaltung und Anfragen	
2	Veröffentlichung von Tagesordnungspunkten der nichtöffentlichen Sitzung	

## A. Öffentlicher Teil

### Zu TOP 1.

Einwohnerfragestunde

Es lagen keine Fragen von Einwohnerinnen oder Einwohnern vor.

### Zu TOP 2.

„Competentia“ – Kompetenzzentrum Frau und Beruf Westfälisches Ruhrgebiet,

Förderphase 2018 – 2022

Bericht: Anke Jauer, WFG Kreis Unna

Frau **Jauer** gab einen Überblick über die Tätigkeiten des Kompetenzzentrums Frau und Beruf im Förderzeitraum 2018 – 2022. Der Vortrag ist der Niederschrift als Anlage beigefügt.

Frau Jauer berichtete, dass die Projektförderung für „Competentia“ seit 2012 mit einer Förderquote von 90% vom Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung sowie dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) erfolge. Aktuell sei allerdings davon ausgehen, dass die Förderung zum 30.04.2022 auslaufe.

Alle Angebote von Competentia richten sich an kleine und mittlere Unternehmen, um diese bei der Fachkräftegewinnung und Fachkräftebindung zu unterstützen. Außerdem bekommen sie Beratung um sich familiengerechter aufzustellen. Hierfür bietet „Competentia“ die verschiedensten Veranstaltungen an. Im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Workshops mit Nachspiel“ wurde das Angebot „Heikle Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ aufgrund der großen Nachfrage fünfmal durchgeführt. Auf Anregung der Unternehmen wurden Themen behandelt wie: Umgang mit unterschiedlichen Eskalationsstufen, Schlüsselbotschaften prägnant vermitteln, Kritisches vertrauens- und respektvoll thematisieren, Bearbeitung konkreter Gesprächssituationen aus der Praxis der Unternehmen, Tipps für wertschätzende Personalarbeit und Sicherung weiblicher Fachkräfte. Unter dem Titel „Stopp – So kann es nicht weitergehen! Klärende Mitarbeiterinnengespräche auf den Punkt gebracht“ erfahren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, wie man mit den richtigen Fragen aus der Sackgasse gelangen kann, in die Personalgespräche nicht selten zu enden drohen. Etabliert habe sich, dass diese Angebote nicht in den Räumlichkeiten der WFG sondern abwechselnd bei den teilnehmenden Unternehmen stattfinden.

Von großem Interesse sei nach wie vor das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine Veranstaltung wurde durchgeführt zum Thema „Unternehmen Kinderbetreuung“ mit Informationen über die Einrichtung von betrieblicher Tagespflege, über Möglichkeiten der Ferienbetreuung bis hin zu Kita-Belegplätzen für Unternehmen. Zu Corona-Zeiten gab es Online-Workshops, u.a. zu den Themen „Familienorientiert führen in turbulenten Zeiten“ oder „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“. Dabei wurden u.a. kleinere Angebote vorgestellt, die im Betrieb einfach umzusetzen sind. Zur Unterstützung der Unternehmen in unserer Region während der Corona-Situation habe „Competentia“ weitere Online-Workshops zu aktuellen Fragestellungen angeboten und in verschiedenen Medien Tipps für Unternehmen veröffentlicht. Zum Thema „Rekrutierung im Wandel“ wurden 3 thematisch unterschiedliche Workshops sowohl online als auch in Präsenz ange-

boten. Auch der Wettbewerb PLUSPUNKT FAMILIE wurde in 2021 durchgeführt. Bei diesem Wettbewerb sei kein Ranking das Ziel sondern die Vorstellung guter Ideen, die von anderen Unternehmen aufgegriffen werden können. Beteiligt haben sich 26 Unternehmen verschiedener Größenordnung und aus den verschiedensten Branchen. Die Preisverleihung sei für den 13.12.2021 vorgesehen. Zusammenfassend stellte Frau Jauer fest, dass in den vergangenen 2 ½ Jahren, 82 Unternehmen beraten und unterstützt wurden, 23 Workshops und Fachveranstaltungen mit 684 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt wurden sowie kurzfristige Angebote zur Unterstützung und zum Austausch während der Corona-Krise geschaffen wurden. Des Weiteren haben sich 77 Unternehmen an der Befragung zur betrieblich unterstützten Kinderbetreuung beteiligt und es habe eine Facebook-Aktion mit 15 weiblichen Vorbildern zur Ermutigung von jungen Frauen für ihre Karriereplanung gegeben. Für den 17. November sei noch ein Präsenz-Workshop vorgesehen zum Thema „Weibliche Azubis Fehlanzeige? – Was Sie dagegen tun können!“ Diese Problematik der Auszubildendengewinnung gelte zwar für junge Männer genauso, allerdings sei für beide Geschlechter eine unterschiedliche Ansprache sinnvoll.

Abschließend teilte Frau Jauer den Mitgliedern des Gleichstellungsbeirates mit, dass davon ausgegangen werden müsse, dass die finanzielle Förderung der Kompetenzzentren zum 30.04.2022 auslaufen und es keine Weiterförderung im bisherigen Stil geben werde. Aktuell gebe es erste Hinweise seitens der Landesregierung, dass das Auslaufen der Projekte bei bestimmten Voraussetzungen um 6 Monate verlängert werden könne. Diese Option treffe aber auf das Kompetenzzentrum unserer Region nicht zu, da ein großer Teil der Mittel planmäßig verausgabt worden sei. Wenn überhaupt sei hier eine Verlängerung von maximal 3 Monaten möglich. Sie bedauere die Nicht-Weiterförderung sehr, da ohne „Competentia“ bisherige Dienstleistungen für Unternehmen mit dem spezifischen Blick auf Frauen und Frauenkarrieren im Unternehmen entfallen bzw. deutlich reduziert werden. Sie hob nochmal das besondere Beratungsangebot des Kompetenzzentrums Frau und Beruf für kleinere und mittlere Unternehmen zu Strategien der Gewinnung und Sicherung weiblicher Fachkräfte sowie zu familienbewusster und lebensphasenorientierter Personalpolitik hervor. Eine der besonderen Qualitäten der Arbeit von „Competentia“ liege in der Regionalität, in den direkten Kontakten zu den Unternehmen und in der Flexibilität auf Bedarfe der Unternehmen kurzfristig reagieren zu können.

Auf die Frage von Frau **Brückel** antwortete Frau **Jauer**, dass „Competentia“ mit 1 1/2 Fachkräftestellen plus ½ Verwaltungsstelle ausgestattet sei.

Frau **Kollmeier** erkundigte sich nach der Begründung zur Einstellung der Fördermittel.

Frau **Jauer** gab hierzu an, dass sich die Zielsetzung der EFRE-Förderung (Europäischer Fonds für regionale Entwicklung) verändert habe und deshalb die Arbeit der Kompetenzzentren mit EFRE-Mittel nicht mehr förderfähig sei. Seitens der Landesregierung sei angedacht eine überregionale Plattform einzurichten.

Frau **Grothaus** ergänzte hierzu, dass sie diese Entwicklung sehr bedauere. Sollte diese seit Jahrzehnten gewachsene Informations-, Kooperations- und Beratungsstruktur im nächsten Jahr wegfallen, würde das für die Gleichstellungspolitik im Kreis Unna einen großen Rückschritt bedeuten. Um dieser Entwicklung gegenzusteuern habe die Konferenz der Gleichstellungsbeauf-

tragten im Kreis Unna frühzeitig ein entsprechendes Schreiben an den Landrat und die Bürgermeisterinnen und Bürgermeister im Kreis sowie an die Kreistagsfraktionen geschickt, mit der Bitte sich für den Erhalt von „Competentia“ und die Bereitstellung der dafür notwendigen Finanzmittel einzusetzen. Parallel hierzu sei ebenfalls ein Schreiben an den Ministerpräsidenten, Herrn Wüst, mit Durchschrift an die Gleichstellungsministerin, Ina Scharrenbach, gegangen.

Herr **Bartosch** stimmte Frau Jauer zu, dass je weiter weg die Angebote von den Menschen und den Unternehmen seien, desto schwieriger sei es, konkrete und passgenaue Angebote für den Kreis zu schaffen. Er sagte zu, die Mitglieder seiner Kreistagsfraktion zu bitten, sich dafür einzusetzen, die notwendigen Mittel zum Erhalt des Kompetenzzentrums Frau und Beruf bereitzustellen.

Zu TOP 3.

Gleichstellungsplan 2019 – 2023  
Bericht der Verwaltung

Bevor Frau **Neunert** detailliert auf die Eckdaten des Gleichstellungsplanes einging, gab Frau **Fallenberg** einen allgemeinen Überblick über die geschlechtsspezifische Personalentwicklung seit Beginn der Laufzeit des Gleichstellungsplanes 2019 – 2023. Besonders hob sie die positive Entwicklung des Frauenanteils im Rettungsdienst hervor sowie die Ausbildungssituation. So sei z.B. zum zweiten Mal eine Ausbildung in Teilzeit erfolgreich beendet worden und ein neuer Studiengang für den ADV-Bereich, ein für Frauen eher untypischer Berufszweig, habe mit einer Frau besetzt werden können. Abschließend ging sie kurz auf das Angebot mobiles Arbeiten ein, das während der Lockdownphase schnell und unkompliziert umgesetzt wurde und von den Beschäftigten, auch unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sehr gut angenommen wurde. Die mittlerweile vorhandene Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten werde nun z.B. auch von jungen Müttern genutzt, denen es dadurch möglich ist, bereits während der Elternzeit „unterhältig“ ihren Dienst wieder aufzunehmen oder auch die Stunden ihrer Teilzeitbeschäftigung zu erhöhen.

Frau **Neunert** erläuterte das Zahlenmaterial des Zwischenberichtes zum Gleichstellungsplan, das auf dem Zeitraum vom 01.04.2019 bis 28.02.2021 beruht. Der Bericht ist der Niederschrift als Anlage beigefügt. Der Frauenanteil bei der Stadt Kamen beträgt aktuell 49,8% und ist somit in den vergangenen zwei Jahren um 1,7% gestiegen. In der LG 2.2, in der weiterhin zwar eine deutliche Überzahl von Männern vorhanden ist, ist ein Anstieg des Frauenanteils um fast 3% auf 34,7 % zu verzeichnen. Auch in den Bereichen Feuerwehr und Rettungsdienst, Technischer Bereich und Datenverarbeitung, in denen traditionell weniger Frauen tätig sind, ist eine positive Entwicklung festzustellen. Bei der Feuerwehr und im Rettungsdienst sind von den derzeit 107 Beschäftigten 20 Frauen, was eine Steigerung des Frauenanteils von 14% auf 18,7% ausmacht. Eine dieser 20 Kolleginnen ist feuerwehrtechnische Beamtin, die anderen 19 sind im Rettungsdienst tätig. Im technischen Bereich wurde erstmalig eine Parität erreicht. Von den 25 Fachkräften sind 13 weiblich, was einen Anteil von 52 % entspricht und eine Steigerung um 4% bedeutet. In der Datenverarbeitung beträgt der Frauenanteil 28,6%. Hier sind weiterhin lediglich 2 Frauen beschäftigt. Ein Anstieg

des Frauenanteils ist auch bei den Führungspositionen zu verzeichnen. Aktuell haben 11 Frauen eine Führungsfunktion inne, was einen Anstieg der Frauenquote von 32% auf 40,7 % bedeutet. Mit Blick auf die Führungsebene der Gruppenleitungen lässt sich sogar feststellen, dass mit einem Frauenanteil von 52% eine Parität vorliegt. Handlungsbedarf besteht weiterhin bei den Fachbereichsleitungen. Hier liegt die Frauenquote bei 12,5 %. Maßnahmen, die laut Gleichstellungsplan vorgesehen waren, wie z.B. eine Frauenvollversammlung, ein Frühstück für beurlaubte Mitarbeiter\*innen oder auch der girl's and boy's day, mussten Corona bedingt ausfallen.

Frau **Grothaus** gab an, dass sie als Gleichstellungsbeauftragte die erfreulichen Entwicklungen, wie von der Personalverwaltung aufgezeigt, unterstreichen könne. Neben diesen positiven Signalen u. a. bei den Führungsfunktionen oder im technischen Bereich, gebe es aber auch noch Handlungsbedarf. Aus ihrer Sicht sei es z.B. wichtig, Arbeitsplätze vorzuhalten, die in „vollzeitnaher Teilzeit“ besetzt werden können. Schon jetzt habe sich die klassische „Halbtagsstelle“ überholt. Es sei festzustellen, dass Kolleginnen nicht mehr solange in Elternzeit bleiben und oftmals sogar noch während der Elternzeit mit geringer Stundenzahl zurückkehren. Mit Blick auf die männlichen Beschäftigten wünsche sie sich mehr junge Kollegen, die sich bei der Inanspruchnahme von Elternzeit nicht nur auf die sogenannten zwei Vätermomate beschränken. Für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sei ein wichtiger Schritt der Abschluss der Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten. Die Möglichkeit von zuhause zu arbeiten eröffne auch die Möglichkeit für Teilzeitkräfte ihre wöchentliche Arbeitszeit zu erhöhen. Aus ihrer Sicht ein wichtiger Schritt, denn ein Ziel der Gleichstellungsarbeit, das im Gleichstellungsplan auch festgeschrieben sei, ist eine eigenständige und auskömmliche Existenzsicherung und Altersvorsorge.

Zu TOP 4.

Mitteilungen der Verwaltung und Anfragen

#### Mitteilungen

- Frau **Grothaus** teilte mit, dass am 15. September nach fast zwei Jahren Pause der erste Kamener Frauensalon wieder im Gemeindehaus mit rund 40 Besucherinnen stattgefunden habe.
- Mit Blick auf den 25. November berichtete Frau **Grothaus**, dass sich in diesem Jahr der Internationale Gedenktag gegen Gewalt an Frauen zum 40. Mal jährt. Das Gleichstellungsministerium habe deshalb eine landesweite Aktionswoche ausgerufen und auch Fördermittel zur Verfügung gestellt. Aus diesem Anlass beteiligen sich die Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Unna u.a. mit zwei größeren kreisweit angelegten Aktionen. Zum einen konnten in Kooperation mit dem Frauenforum im Kreis Unna e.V. und dem Runden Tisch gegen Häusliche Gewalt und mit Unterstützung aller Sparkassen im Kreis 10.000 Obst- und Gemüseetze mit dem Aufdruck „Gewalt kommt nicht ins Netz“ angeschafft werden. Auf den Netzen sei ebenfalls die Telefonnummer des bundesweiten Hilfetelefon zu finden. Die Kampagne werde gemeinsam mit allen Bürgermeisterinnen

und Bürgermeistern und allen Gleichstellungsbeauftragten im Kreis-  
haus eröffnet.

Die Obst- und Gemüseetze sowie der kreisweite Flyer mit allen Ak-  
tionen lagen zum Mitnehmen aus.

Als zweite Aktion kündigte sie an, dass sich die Kommunen im Kreis  
Unna an der Aktion „orange the world“ beteiligen werden. Bei dieser  
Initiative von Un-Women werden weltweit schon seit Jahren am  
25.11. markante Gebäude in orange angestrahlt. Seit einigen Jahren  
haben die Zonta Clubs diese Idee auch für Deutschland aufgegrif-  
fen. Gemeinsam mit dem Zonta Club Unna/Hamm werde der ge-  
samte Kreis Unna illuminiert. Auch in Kamen werden an diesem Tag  
zahlreiche Gebäude als sichtbares Zeichen gegen Gewalt an Frau-  
en orange beleuchtet werden, darunter das Foyer des Rathauses /  
Stadthalle, die Stadtbücherei, die Pauluskirche sowie das Buxtorf-  
haus, das GSW-Gebäude, das Polizeigebäude und der Förderturm  
Monopol. Aus diesem Anlass werde die Fahne „frei leben – ohne  
Gewalt“ in diesem Jahr am 25.11. erst mit Einbruch der Dunkelheit  
um 17.00 Uhr gehisst werden. Hierzu lud Frau Grothaus alle Mitglie-  
der des Gleichstellungsbeirates herzlich ein.

- Frau **Grothaus** gab die Sitzungstermine des Gleichstellungsbeirates  
für das Jahr 2022 bekannt:

25.02. / 25.05. / 26.10.

## **B. Nichtöffentlicher Teil**

Zu TOP 1.

Mitteilungen der Verwaltung und Anfragen

keine

Zu TOP 2.

Veröffentlichung von Tagesordnungspunkten der nichtöffentlichen Sitzung

keine

gez. Pszolka  
Vorsitzende

gez. Grothaus  
Schriftführerin